

Die Einführung von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz

Künstliche Intelligenz – dieser Begriff ist längst auch in der Arbeitswelt angekommen. Doch was hat es damit auf sich? Und was gilt es dabei für die Belegschaft zu beachten?

Künstliche Intelligenz (KI) ist der Oberbegriff für technische Anwendungen, die selbstständig Aufgaben erledigen, die bisher menschliche Intelligenz erforderten. Langwierige Arbeits- und Denkprozesse, für die der Mensch mehrere Stunden oder gar Tage benötigen würde, werden teilweise in Sekundenschnelle vom Computer übernommen. Als Beispiel ist hier das Programm „ChatGPT“ zu nennen, welches nur anhand einiger vorgegebener Stichwörter ganze Aufsätze zu komplexen Fragen unterschiedlichster Themen erstellen kann.

Immer mehr Unternehmen machen sich diese Technologie zunutze und unterstützen beziehungsweise ersetzen menschliche Arbeitsabläufe durch den Einsatz von KI. Anwendungsfelder von KI in der Arbeitswelt sind etwa die Bereiche der Qualitätskontrolle, Maschinenwartung oder Bewerberanalyse. Arbeitnehmer stehen diesem Prozess oft skeptisch gegenüber. Sie stehen vor der Herausforderung, die neue Technologie zu verstehen und anzuwenden, ohne dabei die eigenen Rechte und den eigenen Stellenwert im Betrieb zu verlieren. Damit eine solch tief greifende Entscheidung wie die Einführung von KI nicht ohne Mitsprache der Belegschaft entschieden wird, gibt es in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung.

Mitbestimmungsrecht

Die betriebliche Mitbestimmung ist geregelt im Betriebsverfassungsgesetz und wird ausgeübt durch das Sprachrohr der Beschäftigten, den von ihnen gewählten Betriebsrat. Diesem werden im Gesetz je nach Bedeutung der Angelegenheit unterschiedliche Mitwirkungsrechte zugewiesen. Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ als neue Technologie im Arbeitsbereich wurde erstmals im Jahre 2021 in das Gesetz aufgenommen und damit den Mitwirkungsrechten



Autor Christian Albert ist Rechtsanwalt in der Kanzlei77 Dr. Braun GmbH, Spitalstraße 2a in Offenburg

des Betriebsrats unterworfen. Wenn der Arbeitgeber plant, im Betrieb KI einzusetzen, hat er nun den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Um die Einführung und Anwendung von KI-Systemen besser beurteilen zu können, kann der Betriebsrat zudem einen Sachverständigen hinzuziehen. Die Kosten hierfür trägt dann der Arbeitgeber.

Ein konkretes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vor der Einführung der KI liegt beispielsweise dann vor, wenn die KI Auswahlrichtlinien für Einstellungen oder Kündigungen erstellen soll. Die Zustimmung des Betriebsrates ist ebenso erforderlich, wenn die KI objektiv dazu in der Lage ist, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, was meistens der Fall sein dürfte. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber

ber nicht im Alleingang entscheiden. Sofern im Betrieb also die Einführung einer KI in Aussicht steht, sollten Betriebsräte sich über die Technologie (falls erforderlich durch einen Sachverständigen) genauestens aufklären lassen und gegebenenfalls von ihrer Mitbestimmung Gebrauch machen.

Freiwillige Nutzung

Doch was ist, wenn sich Arbeitnehmer die KI freiwillig zunutze machen? Wenn ein Arbeitnehmer freiwillig auf die Hilfe von zum Beispiel ChatGPT zurückgreift und hierfür seinen privaten Account nutzt, liegt keine Mitbestimmung des Betriebsrates vor. Dies urteilte das Arbeitsgericht Hamburg am 16. Januar 2024 (Az.: 24 BVGa 1/24). Da der Arbeitgeber selbst keinen Zugriff auf die von der KI gesammelten Daten hatte, sah das Gericht hier nicht die Gefahr einer Überwachung der Angestellten durch den Arbeitgeber.

Vor einer freiwilligen Nutzung sollte der Arbeitnehmer immer sichergehen, dass der Arbeitgeber diese Nutzung auch gestattet. Schließlich ist Arbeit grundsätzlich noch „höchstpersönlich“ und in erster Linie durch den Menschen zu erbringen. Zwar ist denkbar, dass die KI als Hilfsmittel herangezogen wird, die Hauptleistung muss jedoch ohne gegenteilige Absprache immer durch den Arbeitnehmer selbst erfolgen. Andernfalls riskiert dieser eine Abmahnung oder gar Kündigung.

KI zulässig?

Natürlich dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer auch nur solche KI verwenden, die den daten-

schutzrechtlichen Anforderungen genügt und nicht gegen Persönlichkeitsrechte verstößt. Insbesondere die im Bereich Personalmanagement eingesetzten KI-Anwendungen verarbeiten in der Regel viele personenbezogenen Daten. Dabei soll die KI gerade zu einer Datenvermeidung und -minimierung führen, was den Grundsätzen von deutschem und europäischem Datenschutzrecht oftmals zuwiderläuft.

Ein falscher Algorithmus der Anwendung führt zu dem schnell zu einer arbeitsrechtlich unzulässigen Diskriminierung. Dies ist vor allem bei Programmen relevant, die durch Profilanalysen Unterstützung bei Personalentscheidungen leisten sollen. Falls die Analyse nicht nur Eignung, Erfahrung und Qualifikation eines Bewerbers feststellen will, ist dies ebenso unzulässig wie ihr Einsatz, Anhaltspunkte dafür herauszufinden, dass eine Bewerberin schwanger ist oder ein Bewerber einer Gewerkschaft oder politischen Partei angehört.

Künstliche Intelligenz bietet neben den zahlreichen Gefahren auch enormes Potenzial, um die Arbeitswelt zu verändern und zu verbessern. Sie kann die Effizienz steigern, Arbeitsbedingungen verbessern und neue Arbeitsplätze schaffen. Rahmenbedingung hierfür sollte allerdings immer sein, dass die KI allen rechtlichen Anforderungen genügt und auch die Arbeitnehmer in den Prozess mit einbezogen werden. Der Betriebsrat spielt dabei eine wichtige Rolle und muss sicherstellen, dass die Einführung von KI die Rechte der Arbeitnehmer respektiert und ihren Interessen nicht zuwiderläuft.

50€

Erstberatung Arbeitsrecht:

- Erstellung/Überarbeitung Arbeitsverträge
- Zeugnis
- Kündigung
- Abmahnung
- Kündigungsschutzklage